Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8570012
Centre d'intérêt: 917

Canada. Emploi et immigration Canada (Commission).

Rapport préliminaire sur le chômage des jeunes et la transition entre les études et le monde du travail : l'expérience européenne et sa pertinence par rapport à la situation au Canada / Emploi et immigration Canada. -- Ottawa : Emploi et immigration Canada (Commission), 1983.
15 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Chômage *Jeunes *Passage au travail *Accès à l'emploi *Formation professionnelle *Apprentissage d'un métier *Formation dans l'entreprise *Adéquation études-emploi *Education des adultes

Identificateur(s) de nom: *République fédérale allemande *Autriche

Les pays industrialisés sont présentement victimes d'un taux de chômage élevé chez les jeunes et tous se doivent de mieux intégrer les jeunes à la population active. Un certain nombre de pays européens, en particulier l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, ont bien réussi à former et à intégrer les jeunes en vue de leur participation au marché du travail grâce à la formation en apprentissage. Le rapport examine les systèmes éducatifs de ces pays, en particulier ce qui concerne la formation en apprentissage en Allemagne et en Autriche, et il étudie la pertinence de l'expérience européenne par rapport à la situation au Canada.

La première partie du rapport expose comment s'effectue en Europe la transition entre l'école et le monde du travail. On note que les systèmes de formation professionnelle peuvent prendre trois orientations différentes: 1. principalement en établissement (Belgique, Suède, Canada, Etats-Unis); 2. principalement dans l'entreprise (Autriche, Allemagne, Suisse); 3. en établissement et dans l'entreprise simultanément (Danemark, France, Australie). La seconde partie présente les systèmes de formation de certains pays européens, notamment de l'Allemagne et de l'Autriche. La troisième partie établit une comparaison entre le modèle européen et le système canadien.

Les établissements d'enseignement européens ont en général axé la formation des jeunes sur les cours de formation professionnelle spécialisée alors que le Canada continue à dispenser aux jeunes une formation générale. Les expériences allemandes et autrichiennes montrent clairement la grande importance de la formation en cours d'emploi dans l'acquisition des compétences. Ces modèles mettent également en lumière l'importance d'une étroite collaboration entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement dans l'élaboration d'un système d'études, de formation et de travail pour les jeunes.

Type de document: r

Gout
CAI
MMH
AC101
E3B161
c.2

EDUQ 8570012

RAPPORT PRÉLIMINAIRE

SUR

LE CHÔMAGE DES JEUNES ET LA TRANSITION ENTRE LES ÉTUDES ET LE MONDE DU TRAVAIL: L'EXPÉRIENCE EUROPÉENNE ET SA PERTINENCE PAR RAPPORT À LA SITUATION AU CANADA

Emploi et Immigration Canada
JUIN 1984
DPIS
BIBLIOTHÈQUE
Canada

Emploi et Immigration Canada
OTTAWA
Janvier 1983

ES 7 mai 1983

TABLE DES MATIÈRES

		Page
I.	INTRODUCTION	1
II.	TRANSITION DES ETUDES AU MONDE DU TRAVAIL: L'EXPÉRIENCE EUROPÉENNE	3
III.	SYSTÈMES DE FORMATION DE CERTAINS PAYS EUROPÉENS	6
	1. L'expérience allemande	6
	2. Le système mixte de l'Autriche	9
	3. Comparaison de la formation en apprentissage	11
IV.	LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE: COMPARAISON ENTRE LE MODÈLE EUROPÉEN ET LE SYSTÈME CANADIEN	13

I. INTRODUCTION

L'un des facteurs qui marquent le plus les jeunes dans leur contact avec le marché du travail est la transition harmonieuse entre les études et le travail permanent. Beaucoup de jeunes Canadiens éprouvent de grandes difficultés à ce niveau comme le montrent les changements fréquents d'emploi, le taux de roulement élevé et les difficultés à décrocher un premier emploi. En outre, le niveau élevé du chômage chez les jeunes a aggravé la situation. Au Canada, le système scolaire, la formation et le monde du travail sont des entités très distinctes. L'une des caractéristiques du système canadien est la rupture brutale entre le monde des études et le marché du travail qui est attribuable au fait que les jeunes étudiants reçoivent peu ou pas d'expérience pratique et très peu de formation professionnelle pertinente pour les préparer à leur vie active. Ce manque d'expérience des jeunes travailleurs est souvent à l'avantage des travailleurs plus âgés. Au Canada ce désavantage compétitif n'est pas généralement compensé par des différences de salaires.

Il est tout particulièrement important d'établir une politique appropriée en vue de faciliter la transition entre les études et le monde du travail et de donner davantage aux jeunes la possibilité d'accéder aux différentes professions surtout si l'on envisage les changements importants qui se produisent dans l'industrie et dans le monde technologique. A mesure que la microélectronique et que d'autres changements technologiques prendront place, compétences nouvelles et plus spécialisées seront nécessaires, et il se pourrait que le système d'éducation et de formation du Canada se soit pas en mesure de dispenser la formation voulue. (A l'avenir, les travailleurs spécialisés devront être plus souples et polyvalents étant donné que de nouvelles technologies seront plus répandues et modifieront la structure de l'emploi).

Tous les pays industrialisés font face à l'heure actuelle aux mêmes problèmes que le Canada, c'est-à-dire qu'ils connaissent un taux de chômage élevé chez les jeunes, et qu'ils se doivent de mieux intégrer les jeunes à la population active. Toutefois, un certain nombre de pays européens, en particulier

l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, ont bien réussi à former et à intégrer les jeunes en vue de leur participation au marché du travail grâce à la formation en apprentissage. Dans ces pays, le système d'apprentissage est implanté depuis longtemps et des rapports plus étroits existent entre la formation, la structure du marché du travail, la gestion et l'industrie. Dans la plupart des pays de l'Europe, on prend de plus en plus conscience de l'importance d'intégrer de façon plus étroite les cours théoriques des établissements de formation et la formation pratique dispensée dans les entreprises, en particulier pour ce qui est des apprentis. Des expériences sont tentées au niveau de la plupart des systèmes européens afin de trouver de nouvelles façons de combiner les cours théoriques et la formation pratique, ce qui permettrait de mieux adapter la formation scolaire aux besoins du marché du travail. Etant donné le succès remporté par certains pays européens pour faciliter la transition des jeunes des études au monde du travail, le présent rapport passe en revue les systèmes de ces pays, en particulier en ce qui concerne la formation en apprentissage en Allemagne et au Autriche, et étudie la pertinence de l'expérience européenne par rapport à la situation au Canada. On fait souvent mention des systèmes d'apprentissage, mais il faut prendre note que l'apprentissage en Europe a une portée beaucoup plus grande qu'au Canada et couvre un nombre assez élevé de professions de spécialisation faible ou moyenne. Au Canada, le système d'apprentissage porte en général sur des professions hautement spécialisées du domaine de la construction et de la fabrication.

II. TRANSITION DE L'ÉCOLE AU MONDE DU TRAVAIL: L'EXPÉRIENCE EUROPÉENNE

Les pays européens adoptent des moyens très différents pour faciliter la transition entre les études et le monde du travail. Dans la plupart des pays, la préparation professionnelle débute seulement après l'âge minimum de fin de scolarité. Toutefois, bon nombre de jeunes poursuivent leurs études ou entreprennent de la formation après avoir terminé la scolarité obligatoire. En Europe, cette dernière est habituellement moins longue qu'en Amérique du Nord. En Allemagne, par exemple, elle prend fin avec la huitième ou la neuvième année. En conséquence, un grand nombre de jeunes commencent leur apprentissage à 14 ou 15 ans tout en continuant à suivre des cours préparatoires à l'école. En Allemagne, en Autriche et en Suisse, la plupart des cours de formation professionnelle sont dispensés à la fois par apprentissage et par des cours théoriques obligatoires dans des établissements professionnels; dans des pays tels que la Suède et la Belgique, par ailleurs, la formation professionnelle est dispensée principalement au niveau des études secondaires. Bien que certains systèmes de formation professionnelles soient complexes et comportent un certain nombre d'éléments, ils peuvent prendre trois orientations différentes:

1. Principalement en établissement: comme en Belgique en Suède, au Canada et aux Etats-Unis.
2. Principalement dans l'entreprise: au Autriche, en Allemagne et en Suisse.
3. En établissement et dans l'entreprise simultanément: par exemple au Danemark, en France et en Australie.

La Suède, par exemple, offre une formation générale à caractère professionnel plutôt qu'une formation spécialisée dans la formation dispensée dans une entreprise comme c'est le cas par exemple en Allemagne, en Autriche et en Suisse. Ces derniers ont cependant des cours théorique obligatoires. Cette façon de classer les systèmes de formation ne veut cependant pas nier l'importance des efforts déployés récemment en Europe pour rendre les systèmes de formation professionnelle plus souples. Même si certains pays ont mis davantage l'accent sur la formation professionnelle en établissement et d'autres à la formation

dans l'entreprise ou en cours d'emploi, la plupart des pays semblent reconnaître de plus en plus l'importance des ces deux aspects pour l'acquisition de compétences par les jeunes.

Comme l'a révélé une récente étude de l'OCDE[1] sur le chômage des jeunes; on est en général plus conscient de la nécessité de combiner la formation théorique et la formation pratique. L'Allemagne, qui traditionnellement dispensait la formation en apprentissage dans l'entreprise, et le Danemark ont mis à l'essai de nouvelles mesures en vue de favoriser l'intégration de la formation professionnelle de base à la formation en apprentissage. La France a établi des cours préparatoires à l'apprentissage dans les écoles[2]. Ces mesures ont pour objet de favoriser l'acquisition de compétences plus générales qui permettront une plus grande mobilité professionnelle et assureront des possibilités d'emploi accrues. Il s'agit là d'un facteur particulièrement important étant donné la complexité grandissante des procédés de l'industrie et les progrès technologiques, notamment la microélectronique, qui risquent de modifier considérablement la nature et le genre de compétences nécessaires aux jeunes dans les années 1980.

Abstraction faite des différences qui existent entre les méthodes de base utilisées en matière d'éducation et de formation et dont il a été question ci-dessus, les gouvernements européens ont, au cours des dix dernières années, adopté diverses mesures ou programmes[3] pour faciliter la transition entre les études et le monde du travail, comme la prospection des emplois ou d'autres mécanismes permettant d'observer ce qui se passe en milieu de travail (Suède,

---

1 Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la transition de l'école au monde du travail: évaluation de l'expérience des pays de l'OCDE, ED 81.

2 Environ 40-50 pour cent des nouveaux apprentis suivent des cours préparatoires à l'apprentissage en établissement.

3 Au cours des dernières années (5 à 10 ans), lorsqu'ils s'efforcaient d'établir une politique visant à faciliter la transition des études au monde du travail, les gouvernements européens ont adopté différents genres de programmes, dans le cadre d'une politique générale pour les jeunes qui visait quatre objectifs principaux: i) constituer un bassin suffisant de travailleurs compétents en période de croissance économique lente, ii) mettre davantage l'accent simultanément sur la formation théorique et l'expérience pratique, iii) étendre la portée des cours professionnels afin de donner accès à un plus grand nombre d'emplois et iv) offrir une aide accrue aux jeunes défavorisés sur le marché du travail.

Allemagne, Norvège), l'établissement de programmes de cours, des projets d'orientation professionnelle (Royaume-Uni), des projets spéciaux à l'intention des impersévérants scolaires (France, Irlande) et autres. Ces programmes se veulent principalement des mesures à long terme visant à faciliter l'entrée sur le marché du travail plutôt qu'à réduire le chômage des jeunes. Parmi les mesures qui ont pu contribuer largement à la baisse du chômage, on compte les efforts déployés en France et au Royaume-Uni pour accroître la formation dans le secteur privé, notamment le versement de subsides et, en Allemagne et en France, l'exercice de pressions sur les employeurs pour les inciter à augmenter le nombre de places de formation. Toutefois, la montée du chômage ces dernières années a aggravé les problèmes à long terme associés à l'entrée des jeunes sur le marché du travail. La hausse du nombre de jeunes actifs, qui découle de l'explosion démographique d'après-guerre, ainsi que la baisse du nombre de débouchés ont affaibli la position de nombreux jeunes en Europe sur le plan de la concurrence.

III. SYSTÈMES DE FORMATION DE CERTAINS PAYS EUROPÉENS

En général, les taux de chômage semblent assez peu élevés dans les pays qui disposent de systèmes importants d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi, en particulier, en Allemagne, en Suisse, en Autriche et au Japon[1]. Le tableau 1 compare les taux de chômage à l'échelle internationalle, pour la période de 1960 à 1981.

Le chômage des jeunes dans ces pays est en général assez bas en raison d'un certain nombre de facteurs interdépendants, notamment de l'effet positif de la formation de haute qualité sur la productivité ainsi que de la compétitivité sur les marchés internationaux. Cette formation découle sans doute de l'expérience acquise en cours d'emploi.

1. L'expérience allemande

En Allemagne, on applique depuis toujours un système mixte, c'est-à-dire comportant à la fois des cours théoriques en établissement et de la formation en cours d'emploi dans les entreprises[2]. Environ 1,7 million de jeunes allemands suivent des cours de formation en apprentissage[3]. Environ soixante pour cent de ceux qui finissent la scolarité obligatoire s'inscrivent à un programme d'apprentissage. Cette formation dure trois ans et comporte 8 à 12 heurs de cours théoriques en établissement chaque semaine. L'apprenti reçoit de l'employeur une allocation établie dans la convention collective. Le salaire de ces apprentis est en général assez bas[4], mais varie d'une profession à l'autre. Il y a peu d'abandons, soit environ 5 pour cent seulement par année. L'administration fédérale, les états et les municipalités financent la formation en collaboration avec les entreprises.

---

[1] Au Japon, la plupart des jeunes reçoivent leur formation dans l'entreprise sans contrat d'apprentissage.

[2] Le système mixte de l'Allemagne est décrit en détail dans le document de l'OCDE qui traite de la politique d'emploi des jeunes de la République fédérale allemande, MAS (80)27.

[3] Il est à noter que la formation en apprentissage vise les professions de spécialisation moyenne ainsi que les professions hautement spécialisées. La plupart des apprentis sont formé dans une vingtaine de professions.

[4] En ce qui concerne les apprentis de première année, le salaire moyen représente environ un cinquième à un quart du salaire moyen dans l'industrie.

Tableau 1-: Taux de chômage des jeunes[a)]
dans certains pays: 1960 à 1981

	1960	1965	1970	1973	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Australie		2.6[b]	2.3	3.3	9.6	12.0	12.4	12.2	12.3	10.8
Autriche*								0.7	0.6	0.9
Belgique				3.0	7.7[i]	11.2		12.8		
Canada	10.7	6.5	9.9	9.5	12.6	14.3	14.3	13.0	13.2	13.3
Danemark					13.0	13.7	13.9	11.4		
Finlande		(2.3)	2.9	4.5	8.0	13.6	15.3	12.8	10.8	10.9
France	4.2[c]	4.1	5.6	6.3	10.1	11.1	11.0	13.3	15.0	
Allemagne	0.7[d]	0.2	0.4	1.0	5.2	5.4	4.8	3.7	4.2	7.0
Irlande	11.4[g]		9.1[h]		14.8[i]	14.4		11.4		
Italie	3.1	8.4	9.7	11.9	13.9	22.9	23.9	25.6	25.2	27.4
Japon	1.4	1.2	2.0	2.2	3.1	3.5	3.8	3.4	3.6	4.0
Pays-Bas				3.0	5.7[i]	5.6		6.8	7.1	
Nouvelle-Zélande					0.8	1.1	3.3	3.6		
Norvège				5.6	6.0	5.0	5.9	6.6	5.4	5.8
Portugal				2.2[f]	11.4	14.9	16.8	17.5	15.7	16.9
Espagne		1.7[e]	2.4	4.6	11.2	14.1	19.1	22.3	28.5	33.7
Suède		2.3	2.9	5.3	3.7	4.4	5.5	5.0	5.1	6.3
Royaume-Uni		(1.2)	2.9	2.8	12.5	14.3	13.5	11.3	15.1	19.6
Etats-Unis	10.0	9.1	9.9	9.8	14.0	13.0	11.7	11.3	13.3	14.3

a) Il s'agit des chômeurs de 15 à 24 ans dont le nombre est exprimé en pourcentage de la population active totale de 15 à 24 ans (y compris ceux qui sont dans les forces armées) à moins d'indications contraire; b) taux de 1960; c) taux de 1962; d) taux de 1958; e) taux de 1967; f) taux de 1974; g) taux de 1961; h) taux de 1971; i) taux de 1975.

Les chiffres entre parenthèses sont des estimations de l'OCDE.

Source: Tous les détails relatifs aux sources et aux définitions sont donnés dans le document de l'OCDE sur le chômage des jeunes: causes et conséquences publié à Paris, 1980.

* Outline Report on the Question of Youth Unemployment, Aperçu sur le chômage des jeunes, ministère autrichien des Affaires sociales, Vienne, 1982.

Le système mixte prévoit également un mécanisme visant à accorder une aide financière aux jeunes défavorisés qui suivent des cours en établissement. Des subsides sont versés aux entreprises jusqu'à concurrence de 60 pour cent des salaires négociés pendant un an au maximum afin de les inciter à embaucher des jeunes chômeurs chroniques. Les subsides peuvent s'établir au plus à 80 pour cent pour les jeunes en chômage pendant de longues périodes (six mois ou plus) sur deux ans. La formation est, cependant, le meilleur moyen pour venir en aide aux jeunes gens et aux jeunes femmes défavorisés, aux personnes handicapées et autres.

En Allemagne, le système de formation a également été utilisé pour réduire le chômage chez les jeunes. Selon une récente étude de l'OCDE, la politique allemande en ce qui concerne le chômage des jeunes était la suivante:

> En Allemagne, les partenaires sociaux agissent ordinairement dans le cadre des conventions collectives sous la supervision générale indirecte, mais parfois rigoureuse, du gouvernement. En ce qui concerne le chômage des jeunes, l'un des principaux rôles des autorités publiques consiste à favoriser l'action collective, par exemple en versant des allocations au titre de l'apprentissage et en accordant des dégrèvements fiscaux aux entreprises qui assurent la formation ...

En 1976, le gouvernement allemand a adopté une loi visant à promouvoir la formation et à inciter les employeurs à accueillir un plus grand nombre de jeunes. Cette mesure a permis d'accroître le nombre de jeunes inscrits à la formation et, partant, de réduire leur taux de chômage. Une série de facteurs positifs ont permis à l'Allemagne de maintenir les taux de chômage à un niveau peu élevé au cours des années 1970[1]. A l'heure actuelle, un grand nombre de jeunes se joignent à la population active alors que l'économie croît avec lenteur, ce qui constitue un nouveau défi pour le système de formation. En outre, l'OCDE a indiqué qu'il se produit des changements technologiques, notamment dans le domaine de la microélectronique, dans certaines industries ainsi que dans le secteur de l'administration, du travail de bureau et dans certaines branches de la fabrication, changements qui mettront à l'épreuve la capacité d'adaptation et la souplesse du système. Comme de nouvelles compétences seront

---

[1] Parmi ces facteurs, on retrouve notamment une grande productivité et une faible croissance de l'emploi, une baisse dans le taux d'activité (à l'opposé de ce qui se passe au Canada), une hausse du nombre des inscriptions aux études supérieures, une scolarité obligatoire prolongée (de la neuvième à la dixième année) et une augmentation du nombre de places de formation dans l'industrie.

également requises, l'Allemagne s'efforce de rendre son système mixte plus souple bien qu'à l'heure actuelle il semble bien adapté aux changements dans l'industrie. En général, il semblerait que le système mixte ait bien servi l'Allemagne pour préparer les jeunes à la situation changeante du marché du travail.

2. Le système mixte de l'Autriche

Comme c'est le cas en Allemagne, l'Autriche a un système bien établi d'apprentissage[1]. Le taux de chômage chez les jeunes si situe à environ 1%, et la population active se chiffre à quelque 2,5 millions. Après les études obligatoires (neuf années), la plupart des jeunes autrichiens entreprennent un programme d'apprentissage. Environ 50 pour cent de tous les jeunes dont l'âge se situe entre 15 et 18 ans reçoivent leur première formation professionnelle en cours d'emploi. Environ 200,000 jeunes autrichiens font un apprentissage, dont 140,000 jeunes hommes et 60,000 jeunes femmes. Outre la formation en cours d'emploi, les jeunes passent une certaine partie de leur temps à des cours théoriques dans des établissements professionnels, tels que le Berufsschulen[2], et plus récemment, dans les ateliers de formation spécialisés établis très souvent conjointement par plusieurs employeurs.

En plus du système mixte d'apprentissage et de formation, il existe d'autres programmes visant à préparer les jeunes au marché du travail, dont des programmes de formation moins réglementés dans certaines professions semi-spécialisées (commis, adjoint à la planification, répartiteur et autre). Il y a également des programmes de formation en cours d'emploi de courte durée pour ceux qui terminent la scolarité obligatoire (neuf années) et sont embauchés dans une entreprise qui ne fait pas partie du système d'apprentissage. Le niveau de spécialisation y est très faible.

---

[1] Ce système est décrit en détail dans le document intitulé Apprenticeship Training in Austria (l'apprentissage en Autriche), préparé par le ministère de l'Industrie et du Commerce de la République autrichienne, juin 1980.

[2] Berufsschulen est une école professionnelle qui dispense des cours obligatoires qui doivent suivre tous les apprentis aux termes de la Loi sur la formation professionnelle. Le nombre d'années d'études obligatoires dépend de la durée de l'apprentissage dans une profession donnée. Les matières obligatoires englobent notamment des cours généraux, des cours commerciaux liés à une profession ainsi que des cours théoriques et pratiques concernant ces professions.

En Autriche, le système mixte de formation, destiné aux apprentis est très certainement responsable du niveau de chômage très bas chez les jeunes, puisque ceux-ci débutent très tôt sur le marché du travail, ce qui facilite la transition entre les études et la vie active. En outre, la rémunération versée aux apprentis est peu élevée si on la compare aux salaires normaux des travailleurs, ce qui incite les entreprises à embaucher des apprentis. En général, les stratégies du gouvernement autrichien visent à intégrer les jeunes au marché de l'emploi; elles comportent les éléments de base suivants:

- Subventions de formation accordées aux entreprises pour les apprentis.

- Subventions versées aux compagnies et aux établissements qui dispensent l'apprentissage afin de payer une partie des frais de personnel et de matériel associés aux programmes de formation.

- Mesures d'orientation professionnelle, notamment orientation générale non associée à un métier en particulier, par exemple expérience de travail, formation professionnelle et orientation professionnelle spécifique (par exemple, axée sur les emplois dans les hôtels, les restaurants ou le travail domestique). Ces subventions sont versées non seulement aux participants, mais aussi aux entreprises et aux établissements qui offrent la formation.

- Programmes spéciaux visant à encourager la création d'emplois additionnels d'apprentis, et notamment des programmes spéciaux visant à promouvoir la participation d'une proportion plus élevée de femmes dans les programmes d'apprentissage.

- Mesures additionnelles visant à prévenir le chômage des jeunes. Par exemple, il existe à l'heure actuelle un certain nombre de projets d'envergure où seront utilisées de nouvelles techniques de supervision et de formation afin de permettre aux jeunes mal adaptés à la société de trouver du travail.

- L'Autriche participe à un projet que l'OCDE compte mettre en oeuvre en réponse à une proposition des Français. En vertu de ce projet, le gouvernement favorisera la création de nouvelles entreprises et de nouvelles compagnies produisant certains biens ou services, lorsque les conditions idéales de production existent (par exemple, rénovation d'édifices afin de revitaliser les secteurs anciens et délabrés des villes). Les autorités gouvernementales participeront à la mise sur pied de ces entreprises et de ces compagnies en offrant des subventions, mais l'objectif à long terme consiste à rendre ces projets autonomes du point de vue économique.

3. Comparison de la formation en apprentissage au niveau international

En Amérique du Nord, l'apprentissage n'a jamais eu autant de portée qu'en Europe. Le tableau 2 compare le nombre d'apprentis dans les différents pays en 1974 et en 1977. Même si l'on doit faire preuve de prudence en comparant ces données, on peut dire que l'Allemagne est le pays où il y a le plus d'apprentis, tant en nombre absolu que pour ce qui est de la proportion des apprentis par rapport aux emplois en général (plus de 5 pour cent). L'Italie vient au second rang, 3,5 pour cent de ses emplois étant des postes d'apprentis. Le coefficient assez élevé enregistre en Italie doit être expliqué car dans de nombreux cas la formation est insatisfaisante et le taux d'abandon très élevé. En Australie et en Grande-Bretagne, environ 2 pour cent des emplois sont des postes d'apprentis, tandis qu'en France et au Canada cette proportion est de 1 pour cent seulement[1]. En Suède, un certain nombre d'apprentis ne bénéficient pas de subventions et sont formés dans le cadre des programmes des entreprises; les chiffres à cet égard ne sont pas connus et ne figurent donc pas au tableau 2.

---

[1] De récentes données du Canada, indiquent pour l'année financière 1981-1982, que le gouvernement fédéral a dépensé environ $80 millions au titre de la formation de 70,147 apprentis.

Tableau 2: Nombre d'apprentis et pourcentage par rapport à l'ensemble des emplois, 1974 et 1977

	Nombre d'apprentis (en milliers)		Emplois civils (en milliers)		Pourcentage des apprentis par rapport aux emplois civils	
	1974	1977	1974	1977	1974	1977
Etats-Unis	291.0	262.6	85,936	90,549	0.34	0.29
Canada	69.4	96.8	9,137	9,754	96.8	.99
Australie	131.4	123.2	5,736	6,000	2.29	2.05
France	153.9	194.4	21,096	20,962	.73	.93
Allemagne	1,330.8	1,397.4	25,689	24,511	5.18	5.70
Grande Bretagne	462.9	(1)	24,757	25,550	1.87	(1)
Italie	674.4	678.6	18,715	19,847	3.60	3.42
Suède	[2]0.9	[2]1.2	3,962	4,099	1.2	.03

[1] Non disponible

[2] Nombre d'apprentissage designés pour recevoir des subsides du gouvernement aux termes de la Loi de 1959 sur l'apprentissage. Le nombre d'apprentis qui ne font l'objet d'aucune subvention est inconnu mais s'il était enregistré, il accroîtrait considérablement les chiffres pour la Suède.

Source: Apprenticeship in Foreign Countries (l'apprentissage à l'étranger), R&D Monograph 77, ministère du Travail des Etats-Unis, Administration de l'emploi et de la formation, 1980

IV. LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE: COMPARISON ENTRE LE MODÈLE EUROPÉEN ET LE SYSTÈME CANADIEN

Que peut nous apprendre l'expérience européenne? Il est évident qu'on ne peut transplanter les systèmes autrichien et allemand au Canada. Le système scolaire très différent ainsi que les rapports entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement découlent de traditions établies depuis des centaines d'années. Néanmoins, on pourrait tirer un certains nombre de leçons de cette expérience. Les systèmes autrichien et allemand atténuent la rupture entre les études et le milieu du travail en intégrant les jeunes à la population active assez tôt pendant qu'ils reçoivent une formation, une expérience pratique et des cours théoriques dand les écoles[1]. Les établissements d'enseignement de l'Europe ont en général déjà envoyé la plupart des jeunes suivre des cours de formation professionnelles specialisée alors que le Canada continue à dispenser aux jeunes une formation générale. En Allemagne, environ 60 pour cent des étudiants qui terminent leurs études secondaires entreprennent une formation industrielle, en général un apprentissage.

Les expériences allemande et autrichienne montrent clairement la grande importance de la formation en cours d'emploi dans l'acquisition des compétences. Toutefois, les pays comme l'Allemagne réalisent de plus en plus l'importance de la formation en établissement pour mieux préparer professionnellement les jeunes à toute une gamme d'emploi. Les modèles allemand et autrichien sont aussi plus souples du point de vue de la formation afin d'assurer une plus grande mobilité entre les différents genres et niveaux d'éducation. Cette souplesse du système d'éducation est très importante en raison de l'évolution technologique qui rendra centains emplois désuets et créera de nouvelles professions.

Les modèles allemand et autrichien mettent également en lumière l'importance d'une étroite collaboration entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement, à tous les niveaux, dans l'élaboration d'un système d'études, de formation et de travail pour les jeunes.

---

[1] En Amérique du Nord les apprentis sont plus âgés qu'en Europe. L'âge moyen des apprentis au Canada et aux Etats-Unis se situe entre 23 et 25 ans. A cet âge, un grand nombre d'Européens sont déjà des compagnons qualifiés ayant reçu leur apprentissage entre 14 et 16 ans.

Dans ce domaine, des progrès considérables peuvent être réalisés au Canada et cela est essentiel à l'élaboration d'un meilleur système de formation et à l'accroissement de la productivité de la population active canadienne.

L'étude de l'expérience européenne nous amène à discuter de la question des échelles et des niveaux de traitement qui doivent être versés aux jeunes sur le marché du travail. Pendant ce qui est fondamentalement une période de formation, il faudrait accorder davantage d'importance aux écarts entre le salaire des stagiaires et celui des travailleurs plus âgés ainsi qu'au niveau et à la structure des allocations de formation. Il faut étudier les salaires ou les allocations de formation versés aux apprentis et aux autres nouveaux venus sur le marché du travail en fonction des coûts d'ensemble des entreprises, en particulier compte tenu de la demande ou de l'entrée de nouveaux travailleurs sur le marché du travail.

Des taux de salaires spéciaux pour les stagiaires ou les apprentis semblent plus raisonnables pour les jeunes travailleurs (de 15 à 19 ans) qui viennent d'arriver sur le marché du travail. Des personnes ayant trois ou quatre années d'expérience et qui sont habituées à recevoir des salaires normaux pour la main-d'oeuvre non spécialisée seraient moins disposées à entreprendre un apprentissage si cela entraîne une perte de revenu pour elles au cours de la période de formation. Par conséquent, si l'on adoptait la pratique probablement plus acceptable pour les travailleurs et pour les employeurs qui ont à assumer les coûts de formation.

Il faudrait également remarquer que le système d'apprentissage en Allemagne, en Autriche et en Suisse vise une plus grande gamme de professions nécessitant des niveaux différents de compétences au contraire du Canada où il est axé principalement (mais non exclusivement) sur les professions hautement spécialisées du domaine de la construction et de la fabrication. Par conséquent, si l'on veut élaborer un système de formation ou d'apprentissage plus efficace, il faut également tenir compte des professions visées, élargir le champ des professions, par exemple les professions du commerce, des finances et certaines autres professions à caractère technologique.

Tous les pays rencontreront les même difficultés lorsqu'il s'agit de faciliter la transition entre les études et le mondre du travail, quel que soit le genre de système de formation adopté, qu'il soit offert dans l'entreprise, dans certains pays européens, on met en évidence des questions importantes qui doivent être réglées si l'on veut établir un système amélioré de formation et faciliter ainsi le passage à la vie active pour les jeunes tout en améliorant la productivité des travailleurs.